

INFORME SOBRE EL CONTROL DE CONTRACTACIÓ REALITZAT PER L'AVALOT - JOVES DE LA UGT DE CATALUNYA AL 2on TRIMESTRE DE 2006

EL TREBALLADOR TÉ DRET A TENIR UN CONTRACTE PER ESCRIT?

- Sí, l'art. 8.2 de l'ET estableix que en tot cas han de constar per escrit els contractes de treball:
 - de pràctiques
 - de formació
 - a temps parcial
 - fix-discontinuu
 - de relleu
 - contractes de treball a domicili
 - obra i servei determinat
 - inserció
 - contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger
 - qualsevol contracte temporal superior a 4 setmanes
- Si el contracte és de durada inferior a 4 setmanes, qualsevol de les parts pot exigir que el contracte es formalitzi per escrit, fins i tot durant el transcurs de la relació laboral.

QUINA CONSEQÜÈNCIA TÉ NO FER-HO PER ESCRIT?

El contracte es presumeix **celebrat per temps indefinit** i a **jornada completa**, llevat de prova en contra que acrediti la seva naturalesa temporal.

EL TREBALLADOR TÉ DRET A CONÈIXER PER ESCRIT ELS ELEMENTS ESSENCIALS DE LA SEVA RELACIÓ CONTRACTUAL?

Sí, l'art 8.5 de l'ET estableix que quan la relació laboral sigui de durada superior a quatre setmanes, l'empresari ha **d'informar per escrit** el treballador, en els termes i terminis que s'estableixin reglamentàriament, sobre els **elements essencials del contracte** i les **principals condicions d'execució de la prestació laboral**, sempre que aquests elements i condicions **no figurin en el contracte de treball formalitzat per escrit**.

QUINS SÓN AQUESTS ELEMENTS ESSENCIALS DEL CONTRACTE QUE EL TREBALLADOR TÉ DRET A CONÈIXER EN FORMALITZAR LA SEVA RELACIÓ LABORAL?

El RD 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desenvolupa l'art. 8.5 de l'Estatut dels treballadors en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte, estableix en el seu art. 2 que l'empresari ha d'informar el treballador per escrit sobre els elements essencials del contracte de treball i sobre les principals condicions d'execució de la prestació laboral.

Aquests elements essencials són:

- identitat de les parts del contracte de treball
- data de començament de la relació laboral i, si la relació és temporal, durada previsible
- domicili social de l'empresa, o bé el de l'empresari i el del centre de treball
- categoria o grup professional del lloc de treball, o descripció resumida però suficient per conèixer en què consisteix la tasca a desenvolupar
- quantitat del salari base inicial i dels complements salarials, i periodicitat de pagament
- durada i distribució de la jornada ordinària
- durada de les vacances
- termini de preavis per al treballador i per a l'empresari en cas de voluntat d'extinció de contracte
- conveni col·lectiu aplicable a la relació laboral, **precisant les dades concretes que en permetin la identificació**

POT OBVIAR-SE LA REFERÈNCIA DIRECTA A ALGUN D'AQUESTS CONCEPTES?

Només la **identificació del salari, la jornada, les vacances i els terminis de preavis poden donar-se** per complertes **si se substitueix per una referència** en el contracte a **disposicions reglamentàries o als convenis col·lectius** d'aplicació que regulin aquests conceptes, però en tot cas ha de ser una referència precisa i concreta que permeti al treballador l'accés a aquesta informació.

Per tant, els casos en què no figuri, per exemple, el sou, i tampoc figuri el conveni aplicable, estarien fora de la llei en no permetre al treballador accedir, ni per via directa ni indirecta, a aquesta informació essencial.

COM SE SAP SI S'HAN CELEBRAT CONTRACTES TEMPORALS EN FRAU DE LLEI?

Per la pràctica diària, observant quina és la naturalesa real de les tasques que fa el treballador i quines són les que haurien de ser atenent al tipus contractual escollit per l'empresari a l'hora de fer-li el contracte. Com que això sovint pot passar desapercebut al treballador i a la mateixa representació sindical (si n'hi ha), un primer indicatiu clar de frau és **si la modalitat que figura al contracte no concorda amb la que s'especifica al mateix contracte**, és a dir, que no respon al fonament que marquen els articles 11 i 15 per a aquell tipus de contracte. També pot ser un indicatiu clar de voluntat fraudulenta **si no es fa constar cap causa que motivi el contracte**.

Finalment, cal tenir en compte que **no val qualsevol tipus d'identificació de la causa. El RD 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'art.15 de l'ET en matèria de contractes de durada determinada**, estableix **condicionants mínims** per donar per suficientment descrita una causa:

- **El contracte d'obra i servei** determinat ha **d'especificar i identificar suficientment, amb precisió i claredat, l'obra o servei que constitueix el seu objecte**. A més, si el conveni col·lectiu aplicable concreta molt quina és aquesta substantivat pròpia, el contracte s'ha d'adequar a les prescripcions del conveni a l'hora de descriure la causa. La durada del contracte és la del temps exigint per a la realització de l'obra o servei determinat, i no qualsevol altra.
- **El contracte eventual per circumstàncies de la producció** ha **d'identificar amb precisió i claredat la causa o circumstància que el justifiqui i determinar-ne la durada** que, si no es modifica per conveni, ha de ser com a màxim de sis mesos dins d'un període de 12.
- **El contracte d'interinitat** ha d'identificar el treballador substituït i la causa de la substitució, indicant si el lloc de treball a desenvolupar és el del treballador substituït o el d'un altre treballador de l'empresa que passi a desenvolupar el seu lloc. Si estem en el segon cas, el contracte ha d'identificar el lloc de treball la cobertura definitiva del qual es produirà després del procés de selecció externa o promoció interna. La durada d'aquest contracte ha de ser, en tot cas, la del temps que duri l'absència del treballador substituït amb dret a la reserva de treball.

QUINA ÉS LA CONSEQÜÈNCIA DE LA NO CONCORDANÇA ENTRE EL CONTRACTE TEMPORAL FORMALITZAT I LA CAUSA REAL QUE MOTIVA UN LLOC DE TREBALL DETERMINAT?

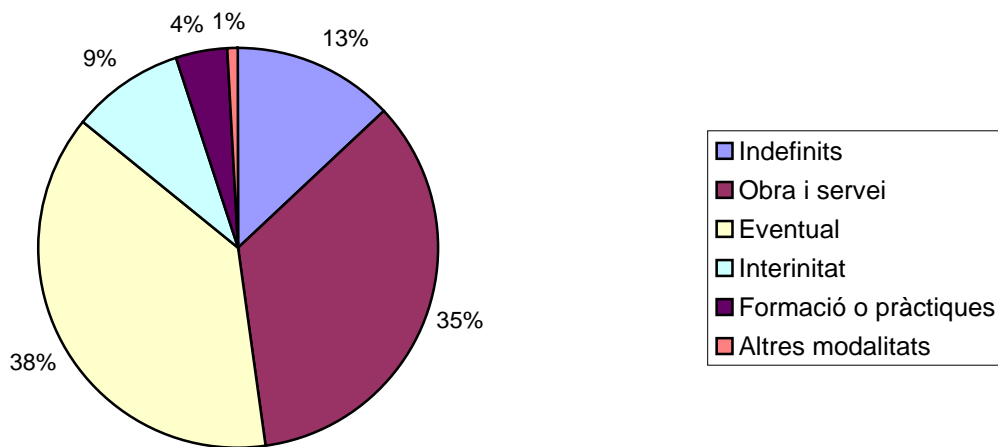
Es considera que s'incorre en un supòsit de **frau de llei** i, per tant, els contractes s'han de presumir celebrats per **temps indefinit**.

DADES RELLEVANTS DE L'ANÀLISI QUE HA REALITZAT L'AVALOT

S'han analitzat **2.052 contractes** a tot Catalunya, dels que se n'extreu les següents dades:

En relació a les modalitats contractuals que s'han trobat constatem el greu problema de temporalitat que pateix el nostre país, ja que **el 87% dels contractes analitzats de manera aleatòria són de modalitat temporal**. També és important constatar que d'aquests contractes en modalitats temporals, predominen els d'obra i servei i els eventuals. Però, en canvi, **els contractes en pràctiques i els de formació gairebé mai es realitzen**, quan podrien contribuir a regularitzar relacions laborals existents però ocultes, com són les de becaris o altres joves sense contracte.

Tipus de contractes



En relació als contractes indefinits val la pena assenyalar que un **27% són conversions de temporals a indefinits**, així es comença a notar l'apartat de control de concatenació de contractes temporals de la reforma laboral.

En relació als contractes temporals també és interessant conèixer que la **durada mitjana és de 4 mesos**.

Però per l'**Avalot - Joves de la UGT de Catalunya** el que és més preocupant és el nivell d'irregularitats i de frau que hi ha en aquestes modalitats contractuals. Considerem injustificable que **el 18'6% dels contractes temporals no especifiqui la seva causalitat**, deixant en blanc aquest apartat al contracte (en l'anterior control realitzat fa 6 mesos en aquest apartat el frau va ser d'un 18%). Aquest fet ens demostra que **aquests contractes estan en frau de llei i que hi ha mala fe contractual**.

A part d'aquest element també denunciem les irregularitats i la mala fe informativa dels empresaris en no assenyalar aspectes legalment necessaris en un contracte, com és el sou:

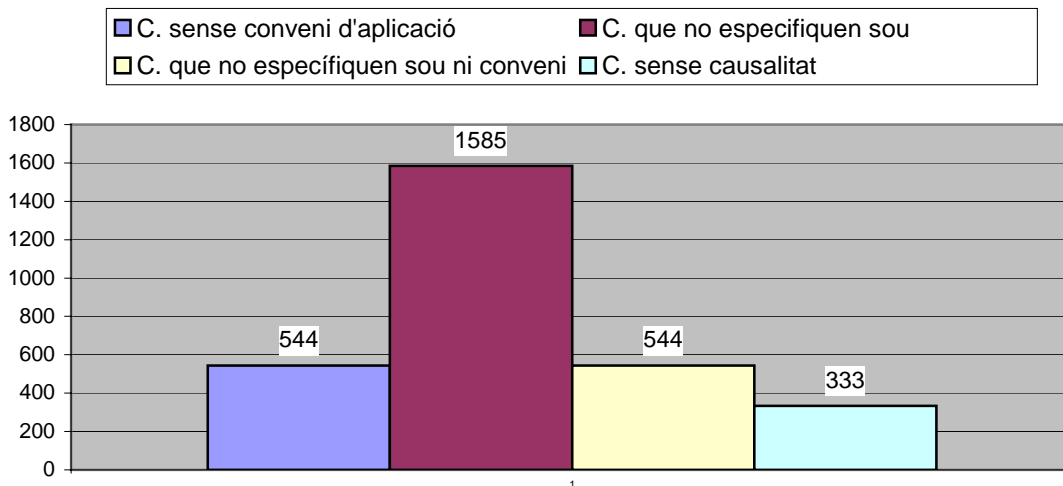
El salari del treballador/a en un 77% dels contractes analitzats no està especificat. En l'anterior control el percentatge va ser d'un 70%.

El conveni col·lectiu d'aplicació no s'especifica en un 26'8% dels contractes. En l'anterior va ser d'un 24%.

També ens trobem que hi ha contractes que a la vegada no assenyalen ni sou ni conveni col·lectiu d'aplicació, aquest cas s'esdevé en un 26'5%. En l'anterior anàlisi va ser d'un 18%.

Això ens demostra la voluntat conscient de cert empresari d'aprofitar la desídia de l'administració en el control jurídic de la contractació i la noció retrògrada que quan menys informat el treballador/a, millor.

Modalitats d'irregularitats en la contractació



Aquesta realitat ens obliga a l'**Avalot - Joves de la UGT de Catalunya** a denunciar:

- **La mala fe contractual de certs empresaris que realitzen contractes en frau de llei amb plena consciència d'aquest fet.**
- **La desídia per part de l'administració en el control de la legalitat dels contractes, ja que el frau en els darrers mesos ha augmentat.**

Per aquest motiu proposem:

- **L'augment de recursos de l'administració destinats a les OTG amb la voluntat de tenir personal que es dediqui al control legal de la contractació. De la mateixa manera que s'exigeix rigorositat formal i legal als convenis col·lectius s'ha de demanar als contractes laborals.**
- **Que la inspecció de treball es fixi com una de les seves prioritats el seguiment del frau a la contractació.**
- **L'augment de les sancions a les empreses que registren contractes de treball en frau de llei.**

A la vegada fem una crida als treballadors i treballadores a revisar els seus contractes laborals amb la voluntat de detectar els fraus de llei que hi ha en els contractes, ja que si un contracte té frau de llei es pot convertir en un contracte indefinit.